

PPPM pastikan kejayaan IPTA jangka masa panjang

Perancangan Pelan Pengantian Mampam (PPPM) inisiatif yang diketengahkan oleh Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi (AKEPT) untuk memastikan kejayaan jangka panjang dan kestabilan sebuah Institusi Pendidikan Tinggi Awam (IPTA).

PPPM merujuk kepada proses mengenal pasti, membangun dan menyediakan bakal pemimpin pada masa depan dalam sebuah organisasi untuk mengisi jawatan utama dan penting yang kosong disebabkan persaraan, kenaikan pangkat dan lain-lain.

Ini bertepatan dengan aspirasi AKEPT untuk memberi peranan besar kepada pembelajaran berterusan bagi memastikan bakal pemimpin dilengkapi dengan pengetahuan akademik dan kompetensi diperlukan untuk kepimpinan pendidikan tinggi awam.

Di samping itu, AKEPT berperanan penting merealisasikan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pendidikan Tinggi).

Dalam konteks IPTA, ketiadaan PPPM boleh menyebabkan risiko dan cabaran besar. Tanpa strategi pengantian berstruktur bagi mengenal pasti dan menyediakan pemimpin pada masa depan, institusi ini bakal berhadapan gangguan terhadap kestabilan keimpinan.

Antara kesan apabila PPPM ga-

gal dijalankan dengan teliti, pertama ia akan mengganggu pelaksanaan hala tuju institusi pengantian tinggi, dan menyebabkan kelewatan membuat keputusan penting.

Kedua, sistem pengantian yang tidak dirancang dengan teliti boleh menyebabkan kekurangan individu berkelayakan untuk mengambil peranan kepimpinan. Keadaan ini akan menyebabkan pengisian jawatan penting secara tergesa-gesa tanpa proses penilaian yang jitu.

Ketiga, transisi pengetahuan dan maklumat daripada pemimpin akan bersara kepada pengganti mereka yang tidak sistemik akan menyebabkan institusi pengantian tinggi berisiko kehilangan momentum bagi meningkatkan kegunaan dan perancangannya.

Selain mengenal pasti calon pengganti, PPPM juga boleh memastikan kelangsungan kepimpinan dengan membina calon pemimpin yang boleh diketengahkan.

AKEPT menyelenggarakan perancangan pengantian yang melibatkan pembangunan profesional individu dan strategi untuk menarik dan merekrut pemimpin terbaik. Pendekatan komprehensif ini memastikan institusi pengantian tinggi mempunyai akses kepada kumpulan individu berbakat dari pelbagai bidang se-

bagai calon pemimpin.

Bagi memastikan proses peralihan berjalan dengan lancar, pengembangan bakat dalam melalui program latihan dan pembangunan pemimpin dilaksanakan di bawah Pusat Pemprofilan Kepimpinan, Pusat Kelestarian Kepimpinan dan Pusat Pembangunan Kepimpinan di bawah AKEPT.

Ini memberi peluang kepada individu berkelayakan untuk mengurus kemahiran kepimpinan mereka sebelum dilantik mengisi jawatan utama dalam institusi pengantian tinggi.

Di bawah Pusat Pemprofilan Kepimpinan, pengenalan kemahiran yang diperlukan dalam kalangan peserta dilakukan. Antaranya adalah mengenal pasti kompetensi kepimpinan yang diperlukan oleh pemimpin dalam IPTA. Ini membantu dalam menilai kemahiran individu dan menentukan kompetensi yang memerlukan penambahbaikan.

Dengan bantuan AKEPT juga, organisasi boleh memastikan bahawa pemimpin mereka memiliki kemahiran yang diperlukan untuk berjaya dalam peranan mereka dan memacu institusi mereka ke arah kejayaan.

Di bawah seliaan Pusat Pembangunan Kepimpinan, pendektan diguna pakai oleh AKEPT tertumpu kepada pembangunan

Kunjungan delegasi AKEPT ke IPT bagi memperkukuhkan jaringan kerjasama dan pemantapan sinergi.



pemimpin holistik yang menekankan kepentingan mengembangkan peribadi dan profesional, sentiasa memperbaik dan menambah baik diri sendiri dan juga orang sekeliling, dan mempuik budaya organisasi yang kolaboratif.

Dalam erti kata lain, ini tertumpu falsafah kepimpinan yang berteraskan nilai-nilai murni.

Apabila PPPM kukuh, pengetahuan, pengalaman dan penggantian pemimpin institusi dapat dipelihara dan dipindahkan kepada kepimpinan yang baharu secara berkesan. Ini dapat membantu untuk memastikan kestabilan, kelangsungan dan kestabilan, kelangsungan dan kestabilan, kelangsungan bagi mencapai visi dan misi IPTA.

Peranan PPPM bukan sahaja membantu dalam mengenal pasti bakal pemimpin, tetapi juga memastikan bahawa institusi pengantian tinggi bersedia untuk menghadapi cabaran dan keperluan yang datang dengan cara yang teratur, proaktif, dan berkesan.

Kesimpulannya, Perancangan Pelan Pengantian Mampam AKEPT bukan sahaja untuk pengisian jawatan, ia juga strategi dinamik dan komprehensif memastikan individu yang tepat mendukung peranan diperlukan apabila tiba masanya.

Melalui pendekatan berasaskan kompetensi, semakan sistemik, pembangunan kepimpinan yang praktikal dan tumpuan untuk menarik pemimpin terbaik, sumbangan AKEPT adalah sangat berimpak tinggi dalam menyumbang kepada kesinambungan kepimpinan di IPTA.

Oleh Timbalan Pengarah Akademi Kepimpinan Tinggi KPT, Prof Madya Dr Norazharuddin Shah Abdullah; Dekan Kuliyah Bahasa dan Pengurusan UIAM, Prof Madya Dr Mohd Azrul Azlen Abd Hamid dan Pengarah Pusat Ko-Kurikulum Berkredit UIAM, Ruzaiz Syarilitu Aiyu Abd Rashid

PPPM pastikan kejayaan IPTA jangka masa panjang

Perancangan Pelan Penggantian Mampam (PPPM) inisiatif yang diketengahkan oleh Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi (AKEPT) untuk memastikan kejayaan jangka panjang dan kestabilan sesebuah Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA).

PPPM merujuk kepada proses mengenal pasti, membaharui dan menyediakan bakal pemimpin pada masa depan dalam sebuah organisasi untuk mengisi jawatan utama dan penting yang kosong akibat disebabkan persaraan, kenaikan pangkat dan lain-lain.

Ini bertepatan dengan aspirasi AKEPT untuk memberi peranan besar kepada pembelajaran berterusan bagi memastikan bakal pemimpin dilengkapi dengan pengetahuan akademik dan kompetensi diperlukan untuk kepimpinan pendidikan tinggi awam.

Di samping itu, AKEPT berperanan penting merealisasikan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pendidikan Tinggi).

Dalam konteks IPTA, ketidadaan PPPM boleh menyebabkan risiko dan cabaran besar. Tanpa strategi penggantian berstruktur bagi mengenal pasti dan menyediakan pemimpin pada masa depan, institusi ini bakal berhadapan gangguan terhadap kesinambungan kepimpinan.

Antara kesan apabila PPPM ga-

gal dijalankan dengan teliti, pertama ia akan mengganggu pelaksanaan hala tuju institusi pengajian tinggi, dan menyebabkan kelewatan membuat keputusan penting.

Kedua, sistem penggantian yang tidak dirancang dengan teliti boleh menyebabkan kekurangan individu berkelayakan untuk mengambili peranan kepimpinan. Keadaan ini akan menyebabkan pengisian jawatan penting secara tergesa-gesa tanpa proses penilaian yang jitu.

Ketiga, transisi pengetahuan dan maklumat daripada pemimpin akan bersara kepada pengganti mereka yang tidak sistematis akan menyebabkan institusi pengajian tinggi berisiko kehilangan momentum bagi meningkatkan keunggulan dan perkembangannya.

Selain mengenal pasti calon pengganti, PPPM juga boleh memastikan kelangsungan kepimpinan dengan membina calon pemimpin yang boleh diketengahkan.

AKEPT menyelenggarakan program penggantian yang melibatkan pembangunan profesional individu dan strategi untuk menarik dan merekrut pemimpin terbaik. Pendekatan komprehensif ini memastikan institusi pengajian tinggi mempunyai akses kepada kumpulan individu berbakat dari pelbagai bidang se-

bagai calon pemimpin.

Bagi memastikan proses peralihan berjalan dengan lancar, pembangunan bakat dalam menjalankan program latihan dan pembangunan pemimpin dilaksanakan di bawah Pusat Pemprofilan Kepimpinan, Pusat Kelestarian Kepimpinan dan Pusat Pembangunan Kepimpinan di bawah AKEPT.

Ini memberi peluang kepada individu berkelayakan untuk mengasah kemahiran kepimpinan mereka sebelum dilantik mengisi jawatan utama dalam institusi pengajian tinggi.

Di bawah Pusat Pemprofilan Kepimpinan, pengenalan kemahiran yang diperlukan dalam kalangan peserta dilakukan. Antaranya adalah mengenal pasti kompetensi kepimpinan yang diperlukan oleh pemimpin dalam IPTA. Ini membantu dalam menilai kemahiran individu dan menentukan kompetensi yang memerlukan penambahbaikan.

Dengan bantuan AKEPT juga, organisasi boleh memastikan bahawa pemimpin mereka memiliki kemahiran yang diperlukan untuk berjaya dalam peranan mereka dan memacu institusi mereka ke arah kejayaan.

Di bawah seliaan Pusat Pembangunan Kepimpinan, pendekatan diguna pakai oleh AKEPT tertumpu kepada pembangunan



Kunjungan delegasi AKEPT ke IPT bagi memperkukuhkan jaringan kerjasama dan pemantapan sinergi.

penimpin holistik yang menekankan kepentingan mengimbangi perkembangan peribadi dan profesional, sentiasa memperbarui dan menambah baik diri sendiri dan juga orang sekeliling, dan memupuk budaya organisasi yang kolaboratif.

Dalam erti kata lain, ini tertumpu falsafah kepimpinan yang bertasarkan nilai-nilai murni.

Apabila PPPM kukuh, penggantian pemimpin institusi dapat dipeliharakan dan dipindahkan kepada kepimpinan yang baharu secara berkesinambungan. Ini dapat membantu untuk memastikan kestabilan, kelangsungan dan kesinambungan bagi mencapai visi dan misi IPTA.

Peranan PPPM bukan sahaja membantu dalam mengenal pasti bakal pemimpin, tetapi juga memastikan bahawa institusi pengajian tinggi bersedia untuk menghadapi cabaran dan keperluan yang datang dengan cara yang teratur, proaktif, dan berkesan.

Kesimpulannya, Perancangan Pelan Penggantian Mampam AKEPT bukan sahaja untuk pengisian jawatan, ia juga strategi dinamik dan komprehensif memastikan individu yang tepat mendukung peranan diperlukan apabila tiba masanya.

Melalui pendekatan berasaskan kompetensi, semakan sistematis, pembangunan kepimpinan yang proaktif, dan tumpuan untuk menarik pemimpin terbaik, sumbangan AKEPT adalah sangat berimpak tinggi dalam menyumbang kepada kesinambungan kepimpinan di IPTA.

Oleh Timbalan Pengarah Akademi Kepimpinan Tinggi KPT, Prof Madya Dr Norazharuddin Shah Abdullah; Dekan Kuliyah Bahasa dan Pengurusan UIAM, Prof Madya Dr Mohd Azrul Azen Abd Hamid dan Pengarah Pusat Ko-Kurikulum Berkredit UIAM, Ruzai Syarifli Ayiyu Abd Rashid